

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2024

Obsah	Strana
I. časť	Úvodné ustanovenia
Čl. 1	Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy
Čl. 2	Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa
Čl. 3	Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy
Čl. 4	Zmena kolektívnej zmluvy
Čl. 5	Archivovanie kolektívnej zmluvy
Čl. 6	Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou
II. časť	Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy
Čl. 7	Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť
Čl. 8	Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu
Čl. 9	Odstupné a odchodné
Čl. 10	Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie
Čl. 11	Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe
Čl. 12	Pracovný pomer na dobu určitú
Čl. 13	Pracovný čas zamestnancov
Čl. 14	Dovolenka na zotavenie
III. časť	Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán
Čl. 15	Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie
Čl. 16	Riešenie kolektívnych sporov
Čl. 17	Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností
Čl. 18	Zabezpečenie činnosti odborových orgánov
Čl. 19	Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti
Čl. 20	Záväzky odborovej organizácie
Čl. 21	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
Čl. 22	Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP
Čl. 23	Zdravotnícka starostlivosť
Čl. 24	Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov
Čl. 25	Stravovanie
Čl. 26	Starostlivosť o kvalifikáciu
Čl. 27	Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom
IV. časť	Záverečné ustanovenia
Čl. 28	
Prílohy	
Príloha 1	Plnomocenstvo
Príloha 2	Tvorba a použitie sociálneho fondu na rok 2024

Kolektívna zmluva na rok 2024

uzatvorená dňa 01.03.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku ZUŠ Zvolen, Nádvorná 10

IČO: 42301335, zastúpenou Mgr. Júliou Miščíkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 5 stanov Základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 8.12.2023 (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou umeleckou školou, Nádvorná 3366/10, 960 01 Zvolen

IČO : 37 888 706, zastúpenou Mgr. Ivetou Vitovskou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie a z splnomocnenia zo dňa 8.12.2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Júliu Miščíkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 8.12.2023 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 17.05.1999, dodatok č. 3 zo dňa 27.08.2012 s platnosťou od 01.09.2012. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov zamestnávateľa.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2024 a končí 31. decembra 2024, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, tj. článkov 7,9,10 a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2024. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť v Centrálnom registri zmlúv bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7, 9, 10 a 27, a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzatvorená.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 2) KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.

1. Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zverného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a/ pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- b/ pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§ 13b OVZ),
- c/ pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, patrí príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej

triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

4. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

5. Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

6. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 4 a 5 tohto článku. (§ 19 OVZ).

7. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

- (1) Pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

8. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 4 % zo súhrnu tarifných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú vypracované vo vnútornom platovom predpise ZUŠ.
- (4) Priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka.
- (5) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- (6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

9. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca.
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

10. Odmeny

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za:
 - a/ vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b/ splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c/ pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ), ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako tri roky, alebo vo výške polovice funkčného platu, ak odpracoval 1 až 3 roky.
 - d/ poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku (§ 20 OVZ)
 - e/ pri príležitosti jeho ocenenia ku Dňu učiteľov za kvalitné vykonávanie pracovných činností vo výške 50,- Eur. (§ 20 ods. 1 písm. a/ Zákona 553/2003 Z.z.)
- (2) Za účelom objektívneho určovania odmeny zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jej priznaní kritéria, ktoré sú vypracované vo Vnútornom platovom predpise ZUŠ. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu, zvýšenie platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

Odstupné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné, navýšené nad rámec ZP o jeden funkčný plat, tzn. v sume (ZP + navýšenie):
 - a/ dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d/ päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné navýšené nad rámec ZP o jeden funkčný plat, tzn. v sume (ZP + navýšenie):
 - a/ dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d/ päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e/ šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Pedagogickému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto

zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru vráti zamestnanec pomernú časť sumy odstupného. Tá sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

Odchodné

- (1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške jeho dvoch funkčných plátov (§76a ods.1 ZP) na základe žiadosti zamestnanca o poskytnutie uvedeného dôchodku, podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok (§76a ods.2 ZP) na základe žiadosti zamestnanca podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. (§ 76a ods. 3 ZP)
- (4) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
- (5) Príspevok zamestnávateľa na DDS od 01.09.2007 je od 0,03 Eur do 6% hrubej mzdy zamestnanca. Príspevok zamestnanca nesmie byť nižší ako príspevok zamestnávateľa.
- (6) Príspevok na DDS zamestnávateľ nevypláca počas materskej a rodičovskej dovolenky, ak zamestnanec nepracuje.
- (7) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku 15,- Eur na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2024.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 12

Pracovný pomer na dobu určitú

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. (§ 48 ods. 2 ZP)

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru v Základnej umeleckej škole na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné:

- a/ pri zastupovaní zamestnanca (§ 48 ods. 4 písm. a/ ZP)
- b/ z dôvodu personálnych problémov, pokiaľ v danom období nie je možné zabezpečiť súvislé vyučovanie iným kvalifikovaným pedagogickým zamestnancom (§ 48 ods. 4 písm. d/ ZP).
- c/ dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa § 48 ods. 4 ZP sa uvedie v pracovnej zmluve.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V zmysle KZVS na rok 2024 Čl. II. ods. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ v roku 2024 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, v súlade s Pracovným poriadkom pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov ZUŠ.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania je výmera dovolenky v roku 2024 nasledovná:
 - a/ nepedagogickí zamestnanci: **šesť týždňov**
 - b/ pedagogickí zamestnanci, korepetítor, riaditeľ školy a zástupcovia: **deväť týždňov**
- (2) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom jeden deň voľna s náhradou mzdy ku dňu učiteľov, ktorý sa vyčerpá v čase vedľajších prázdnin, najneskôr však do 30. 06. v príslušnom roku. (§ 141 ods. 3 písm. b ZP).

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16
Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 17
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. (§ 13 ods.5 ZP).

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej technické a materiálne zabezpečenie na plynulé vykonávanie činnosti odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 5 dní v roku,
 - členovia výboru ZO 2 dni v roku.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- (1) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- (2) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - a/ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b/ o dôvodoch prechodu,
 - c/ pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d/ plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o:
 - a/ dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b/ počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c/ celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d/ dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e/ kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f/ výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods. 4 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom polročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP),
- (3) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),

- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP),
 - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
 - určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
 - plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- (4) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- b/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a/ bod 1 zákona o BOZP),
- c/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- d/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- e/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP),
- f/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP),
- g/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- h/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- i/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení a poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
- j/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).
- k/ uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§ 30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.),
- l/ zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona o BOZP),
- m/ zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§ 30 ods.1 zákona 355/3007 Z.z.),
- n/ zamestnávateľ zabezpečí na základe návrhu odborovej organizácie menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk. Za ich aktívnu činnosť im bude zamestnávateľ vyplácať odmenu formou osobného príplatku. (§ 20 ods. 1 písm. a zákona OVZ)

Článok 22

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
 - c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 65% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).
- e/ zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.)

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a regenerácia pracovnej sily

V rámci regenerácie pracovnej sily zamestnávateľ môže zorganizovať pre zamestnancov jeden branný deň v roku. Účasť zamestnancov bude potvrdená prezenčnou listinou.

Článok 25

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že hodnota finančného príspevku na jedno hlavné jedlo u všetkých zamestnancov, ktorí sa stravujú v zariadeniach verejného stravovania, bude od 01.01.2024 do 31.12.2024 vo výške 5,85 Eur. Stravovanie zamestnancov bude od 01.01.2024 financované nasledovne:
 - a/ príspevok zamestnávateľa na jedno hlavné jedlo bude 3,25 Eur,
 - b/ príspevok zo sociálneho fondu na jedno hlavné jedlo bude 0,75 Eur,
 - c/ príspevok zamestnanca na jedno hlavné jedlo bude 1,85 Eur.
- (5) Na základe novely ZP 311/2001 Z.z. od 01.01.2022 sa zamestnanci a zamestnávateľ dohodli o poberaní finančného príspevku na stravu od 01.01.2024 do 31.12.2024.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a/ päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b/ ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
 - c/ ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa a vedúceho pedagogického zamestnanca.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna (podľa ods. 3 písm. a)
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 27
Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu,
poskytovanie príspevku zamestnancom

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
a/ povinným prídelenom vo výške 1%
b/ ďalším prídelenom vo výške 0,25%
zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný mesiac.
- (2) Tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom sú podrobnejšie upravené v prílohe č. 2 (Tvorba a použitie sociálneho fondu na rok 2023).

Štvrtá časť

Článok 28
Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ minimálne raz ročne. Na základe žiadosti ktorejkoľvek zmluvnej strany môže byť plnenie KZ vyhodnotené aj skôr.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6 Zák.č. 211/2000 Z.z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpísaní kolektívnej zmluvy oboma zmluvnými stranami, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V dňa

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Základná umelecká škola, Nádvořná 3366/10, 960 01 Zvolen

Tvorba a použitie sociálneho fondu na rok 2024

Článok I. Základné ustanovenia

/1/ Sociálny fond je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Tvorbu a použitie upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „SF“). Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/2/ Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje zamestnancom, ktorí ho v danom roku tvorili, na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

/3/ SF sa čerpá podľa schváleného rozpočtu v danom kalendárnom roku. V priebehu roka sa môže rozpočet SF upraviť podľa požiadaviek zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

/4/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/5/ Prostriedky SF sa vedú na osobitnom účte fondu zamestnávateľa číslo účtu 1635532558/0200. Na tento účet sa finančné prostriedky odvádzajú vo výške povinného prídeltu na príslušný kalendárny rok do 15 dní po začatí každého mesiaca z funkčných platov zamestnancov zúčtovaných na výplatu za bežný mesiac.

/6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/7/ Prostriedky fondu spravuje hospodárka školy v súčinnosti s odborovou organizáciou. Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľ školy.

Článok II. Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1,25% zo základu na určenie podľa § 4 ods.1.
- b) z iných príjmov (napr. zostatok SF z predchádzajúcich rokov a od predchádzajúceho zamestnávateľa) podľa § 4 ods.2.

Článok III.

Zásady použitia sociálneho fondu

Použitie SF je možné iba zákonom stanoveným spôsobom. Zo SF sa zamestnancom poskytujú príspevky:

- a) na zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený § 152 ZP
- b) na regeneráciu pracovnej sily – rekreácie, liečenie, rehabilitácie, rekondície, vzdelávanie, kultúrno-spoločenské podujatia a iné
- c) na sociálnu výpomoc
- d) na realizáciu podnikovej sociálnej politiky

A/ ZABEZPEČENIE STRAVOVANIA ZAMESTNANCOV

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ bude prispievať zo sociálneho fondu zamestnancom na zabezpečenie stravovania 0,75 Eur na jedno hlavné jedlo, Tento príspevok bude platiť od 01.01.2024.

B/ REGENERÁCIA PRACOVNEJ SILY

Regenerácia pracovnej sily, zdravotná starostlivosť

1. Príspevok na okuliare raz za tri roky do výšky 20,- Eur.
2. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily – rekreácie, liečenie, rehabilitácie, rekondície, masáže, sauna, plaváreň a pod. do výšky 20,- Eur jedenkrát ročne.
3. Príspevok na ambulantnú kúpeľnú liečbu do výšky 20,- Eur jedenkrát ročne.
4. Príspevok na nákup výživových doplnkov v lekární. Príspevok bude poskytnutý zamestnancom, ktorí nečerpali v príslušnom roku žiadny príspevok zo sociálneho fondu okrem príspevku:
 - na stravu podľa bodu A/
 - podľa bodu D/,
 - v bode B/ vzdelávanie/ bod 1-3.
 - Príspevok bude použitý zo zostatku SF z roku 2023, do výšky 100,- Eur na jedného zamestnanca. Príspevok sa kráti, v závislosti na počte pracovných dní a dohodnutého pracovného úväzku.

Zostatok SF k 31.12.2023 sa preniesie do roku 2024 a vyčerpá sa najneskôr do 31.12.2024. Bude použitý na príspevok podľa bodu B/ods. 4, alebo podľa bodu C/ods. 3 a 4. (po prerokovaní zamestnancov na pracovnej porade počas kalendárneho roka).

C/ VZDELÁVANIE, KULTÚRNO – SPOLOČENSKÉ A BRANNO - ŠPORTOVÉ PODUJATIA

1. Preplatenie príspevku na vzdelávacie podujatia, semináre, workshopy a pod., pokiaľ tento príspevok nebude možné preplatiť z rozpočtu školy do výšky 30,- Eur.
2. Ocenenia zamestnancov organizované Radou ZO OZ PŠaV Zvolen do výšky 20,- Eur.
3. Návšteva (výnimočných) kultúrnych podujatí – divadelné predstavenia, koncerty, výstavy a pod. Príspevok bude poskytnutý podľa rozhodnutia zamestnávateľa na cestovné alebo vstupné do výšky 10,- Eur /osoba jedenkrát za kalendárny rok.
4. Športové vyžitie – branný deň, a pod.

D/ SOCIÁLNA VÝPOMOC

Nenávratná sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne jednorázovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancovi ZUŠ (s trvalým pracovným pomerom) v prípade núdze z nasledovných dôvodov:

1. Pri úmrtí zamestnanca do výšky 200 Eur.
2. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie – štúdiom do dovŕšenia veku 25 rokov, deti telesne, psychicky alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti) do výšky 150 Eur.
3. Na nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnancov a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením, do výšky 30 Eur.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov ošetrovujúcim lekárom.

E/ REALIZÁCIA PODNIKOVEJ SOCIÁLNEJ POLITIKY

Ďalšia realizácia sociálnej politiky

Zo SF zamestnávateľ poskytuje zamestnancom odmenu pri významných pracovných a životných výročiach:

1. Zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života do výšky 50,- Eur.
2. Pri prvom odchode do dôchodku do výšky 50,- Eur po preukázaní nároku.
3. Pri narodení dieťaťa do výšky 50,- Eur, po predložení rodného listu dieťaťa.

F/ PRÍSPEVOK NA DOPRAVU

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť do výšky 20,- Eur po preukázaní výdavkov na dopravu za obdobie jedného mesiaca, ak zamestnanec pracuje v päťdňovom pracovnom úväzku, odpracoval v polroku najmenej štyri mesiace a jeho trvalý pobyt je v inej obci ako sídlo pracoviska. Príspevok sa kráti, v závislosti na počte pracovných dní a dohodnutého pracovného úväzku.
Žiadosť o poskytnutie príspevku musí byť podaná najneskôr do 30. 04. príslušného roka.
Príspevok sa bude vyplácať 1x ročne za príslušný školský rok do 31. 07. príslušného roka.
2. Zamestnancom, ktorým vzniká nárok na príspevok na dopravu, bude vyplatený podľa Z. z. 313/2005 Z. z. po preukázaní výdavkov na dopravu za príslušné obdobie.

Článok IV.

Tvorba, čerpanie a zdaňovanie sociálneho fondu pre rok 2024.

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu:

Tvorba :

Počiatkový stav k 01.01.2024	2 042,82 Eur
Povinná tvorba vo výške 1,25%	7 100,00 Eur

Spolu	9 142,82 Eur
-------	--------------

Čerpanie :

Podľa Článku III.

A/	Na zabezpečenie stravovania	5 300,00 Eur
B,C/	Na regeneráciu pracovnej sily, Podujatia (vzdelávanie, Kultúrne, športové)	3 300,00 Eur
D/	Na sociálnu výpomoc	200,00 Eur
E, F/	Na realizáciu podnikovej sociálnej politiky, Doprava	200,00 Eur

Rezerva	142,82 Eur
---------	------------

Spolu	9 142,82 Eur
-------	--------------

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu:

Príspevky z prostriedkov sociálneho fondu sú pre zamestnanca príjmom, preto sú zdaňované 19 % sadzbou dane. Oslobodený od tejto dane podľa Zákona č. 595/2003 Z z. je príspevok na stravu.

Článok V.

Záverečné ustanovenia

V priebehu roka sa môže SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom podpísania oprávnenými zástupcami, ich účinnosť končí 31.12.2024.

V dňa

Mgr. Iveta Vitovská
Štatutárny zástupca zamestnávateľa

Mgr. Júlia Miščíková
Základná organizácia OZ